

Falschaussage rechtfertigt außerordentliche Kündigung

Trägt ein Arbeitnehmer im Prozess bewusst falsche Tatsachen zur auszuübenden Tätigkeit vor, um gerichtlich feststellen zu lassen, zu bestimmten Arbeiten nicht verpflichtet zu sein, kann dies einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung darstellen.

Der Kläger war bei der Beklagten als Arbeitnehmer für Hausmeistertätigkeiten beschäftigt. In einem vorhergehenden Verfahren beim Arbeitsgericht, in dem der Kläger die Feststellung begehrte, dass er nicht verpflichtet sei, Toilettenreinigungstätigkeiten zu verrichten, ließ der Kläger u.a. vortragen, er sei in der Vergangenheit überhäufig für Toilettenreinigungsarbeiten eingesetzt worden. Gegen die daraufhin ausgesprochene fristlose, hilfsweise ordentliche Kündigung hat der Kläger am 21.8.2018 das streitgegenständliche Verfahren eingeleitet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Es hat im Wesentlichen ausgeführt, es sei ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB für die streitgegenständliche außerordentliche Kündigung der Beklagten an sich gegeben. Der Kläger habe in dem von ihm angestregten Rechtsstreit beim Arbeitsgericht den genannten Sachvortrag vorgebracht. Diese Erklärung erweise sich nach Überzeugung des Arbeitsgerichts als unwahr.

Die Berufung des Klägers ist in der Sache nicht begründet (LAG Nürnberg, Urteil vom 22.1.2020 - 6 Sa 297/19). Dabei kommt es nicht darauf an, welcher Inhalt dem Vortrag des Klägers zukommt, sondern was der Kläger gegenüber dem Arbeitsgericht vortrug, um eine für ihn günstige Entscheidung zu erlangen. Der Kläger ließ gegenüber dem Gericht vorbringen, „überhäufig Toilettenreinigungstätigkeit“ geleistet zu haben. Diese Angabe entspricht auch nach Überzeugung des Berufungsgerichts nicht der Wahrheit. Der Arbeitnehmer verletzt massiv eine nebenvertragliche Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis, wenn er im Rechtsstreit gegenüber seinem Arbeitgeber bewusst wahrheitswidrig vorträgt, weil er befürchtet, durch wahrheitsgemäße Angaben einen Anspruch nicht durchsetzen zu können. Die vorsätzlich unwahre Sachverhaltsdarstellung rechtfertigt regelmäßig die außerordentliche Kündigung, da sie das notwendige Vertrauensverhältnis erheblich stört und der Erklärende nicht davon ausgehen kann, dass dies hingenommen werde.